

Une grande société financière améliore sa situation en matière de parité et de présence des PANDC à l'aide de la réflexion conceptuelle

Secteur du client :

Services financiers

Emplacement du client :

Multinationale

Services-conseils :

- Réflexion conceptuelle
- Stratégie liée aux effectifs
- Équité, diversité et inclusion
- Gestion
- Animation
- Stratégies relatives à l'engagement

Besoins du client

Le Groupe TMX, grande société financière torontoise qui compte parmi nos clients, a compris qu'une bonne stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) était la clé de son succès et qu'elle gagnerait à investir dans plus d'initiatives en la matière. L'organisation avait déjà effectué de grands pas dans la bonne direction, mais cherchait à adopter un autre angle d'approche afin d'approfondir sa réflexion et d'engager un dialogue constructif au sein de sa haute direction, notamment. Elle voulait également développer sa feuille de route d'ÉDI pour solliciter plus souvent la participation de son conseil spécialisé en la matière et ainsi favoriser le changement.

Solution

TMX a fait appel à [BLG Impulsion Services-conseils](#) pour mettre au point une approche qui répondrait à ses besoins.

À la suite de consultations avec les responsables des ressources humaines du Groupe TMX, BLG Impulsion Services-conseils a animé une série d'ateliers sur la réflexion conceptuelle spécialement conçue pour le client afin de promouvoir la diversité de genres et l'inclusion des PANDC au sein de la haute direction. La réflexion conceptuelle, méthode de travail de prédilection des équipes de conception, intègre les connaissances et les expériences des participants et participantantes et vise à les faire travailler ensemble pour arriver à des solutions concrètes, novatrices et axées sur l'humain, ce qui se prête particulièrement bien aux questions d'ÉDI.

Travail préalable

En amont, notre équipe a effectué une brève analyse de l'état des choses chez TMX afin de prévoir adéquatement le contenu des ateliers. Nous avons examiné la culture actuelle de l'organisation et avons évalué ses forces et ses faiblesses en matière d'ÉDI en menant des entrevues confidentielles avec des membres du personnel d'origines ethniques et de genres variés (notre échantillon comptait des volontaires de trois pays, cinq villes et sept unités opérationnelles).

Ateliers

Nous avons ensuite tenu trois ateliers virtuels de réflexion conceptuelle auxquels ont participé des membres du conseil sur l'ÉDI et des responsables des ressources humaines de TMX. Les objectifs étaient les suivants :

- comprendre les intervenants et compatir à leurs défis particuliers;
- rouver la source de chaque défi;
- déterminer quelles tactiques doivent être mises en place pour régler ces problèmes à la source (et non simplement en traiter les symptômes).

Planification et bilan

Plusieurs idées ont été proposées lors des ateliers; nous les avons organisées et synthétisées en vue d'une séance de planification finale avec les responsables des ressources humaines et des membres du conseil sur l'ÉDI de TMX.

Résultats

TMX a sélectionné 70 solutions pour améliorer l'ÉDI au sein de sa haute direction et les a triées en ordre de priorité dans une feuille de route. Plus important encore, les membres de TMX qui ont participé aux entrevues et aux ateliers ont aimé que leur opinion soit sollicitée. Au bout du compte, nous avons aidé le client à trouver un large éventail de méthodes pour remanier sa stratégie d'ÉDI, en plus d'encourager son conseil spécialisé en la matière à exercer son influence pour faire bouger les choses.

Témoignage du client

« Le principal enjeu que nous aurons été en mesure de régler est probablement l'actualisation de nos pratiques de promotion et d'embauche afin de les rendre plus justes, équitables, et attrayantes. Il est important d'inspirer confiance dans ces processus afin de montrer aux candidats et candidates potentiels que nous tenons à opérer de réels changements. Les séances de réflexion conceptuelle animées par BLG nous ont aidés à accomplir cet objectif – et nos gens l'ont remarqué! J'ai récemment visité l'un de nos bureaux en Europe et on m'a dit que le fait que nos actions soient publiées sur notre intranet était très encourageant. Il nous reste encore du chemin à faire, mais nous remarquons déjà les bienfaits des ateliers sur l'engagement et le dialogue au sein de notre organisation. Sans l'aide de BLG, il nous aurait été difficile de gérer avec autant de sensibilité ces questions complexes. »

Cindy Bush, cheffe des Ressources humaines, Groupe TMX